



А.В. Манин-Уралец

**Подвиг заводов
Том 37.
Московский МЗ
Вперед
1985-2011**

А.В. Манин-Уралец

Подвиг заводов Том

37. Московский МЗ

Вперед 1985-2011

<https://litres.ru/74522064>

SelfPub; 2026

Аннотация

В период своего становления в начале 1930-х годов завод, тогда еще с совсем другим предназначением, но позже ставший известным предприятием ОАО «Московский машиностроительный завод «Вперед», специализировался на выпуске деревянных груб, стройдеталей и мебельной продукции по заказам армейских и специальных правительственных ведомств. А с началом Великой Отечественной войны завод перепрофилировался - на выпуск изделий для авиации. В книге главное внимание уделено этапам освоения новых видов изделий для разных типов самолетов и вертолетов, а также роли в организации и выполнении этих работ руководителями предприятия, ИТР и производственным персоналом. В перестроечно-рыночную эпоху коллектив ОАО «ММЗ «Вперед» вошел в холдинг ОАО «Вертолеты России» и ОАО «ОПК

Оборонпром» и, работая в новых сложных условиях, успешно выполнял государственные заказы.

А.В. Манин-Уралец

Подвиг заводов Том

37. Московский МЗ

Вперед 1985-2011

ЧАСТЬ V
МЕЖДУ ПРОШЛЫМ
И БУДУЩИМ

ГЛАВА 1
ВСТУПАЯ В ПЕРЕСТРОЙКУ

В эпоху, которую ЦК КПСС во главе с М. С. Горбачевым определил как «Перестройка», начиная с 1985 года, работники завода «Вперед» вошли, еще всецело доверяя курсу партии, советского правительства. Завод был готов занять любые новые позиции ради выполнения заказов военно-промышленного комплекса и гражданской авиации.

Работники завода «Вперед», как и коллективы других предприятий, доверившись перестроечному «светлому будущему», продолжали выполнять огромные объемы госзаказов, в том числе в малообещающей надежде, что «к 2000 го-

ду каждая семья будет обеспечена отдельным благоустроенным жильем».

Но и без задач Перестройки, как свидетельствовала практика, задачи повышения уровня качества всей советской продукции, порой заметно устаревающей в сравнении с аналогичной в развитых западных странах, всегда были актуальны и решались по мере возможностей во всех отраслях промышленности.

...ЦК КПСС и Совет Министров СССР Постановлением от 12 июня 1987 года № 540 «О мерах по коренному повышению качества продукции» отметили, что в современных условиях коренное повышение качества продукции является одной из ключевых экономических и политических задач реализации курса XXVII съезда КПСС на ускорение социально-экономического развития страны. В связи с этим на заводе была разработана программа повышения качества и надежности выпускаемых изделий на XII пятилетку.

Прежде всего были разработаны и утверждены мероприятия по перестройке работы ОТК; было создано специализированное бюро по управлению качеством и контролю исполнения мероприятий. Принято решение полностью перерегистрировать отлично зарекомендовавшую себя, эффективно действующую уже в течение ряда лет комплексную систему управления качеством продукции (КС УКП).

Прошла стопроцентная аттестация рабочих мест.

Удельный вес многостаночников к числу всех станочни-

ков на заводе составлял около 30 процентов - это в общей сложности до 160 многостаночников и многоагрегатчиков, обслуживавших всего 436 станков и агрегатов.

Из этого объема станочного парка большая часть представляла собой новое оборудование; только в 1986 году были внедрены дополнительно к парку станков с ЧПУ еще три единицы, осуществлено внедрение очередной поточно-механизированной линии по обработке пера лопастей с применением модернизированных станков с ЧПУ.

За первый перестроечный год удалось приобрести дополнительно еще около 40 единиц металлорежущего, деревообрабатывающего, кузнечно-прессового, крупно-энергетического и подъемно-транспортного оборудования.

В этом же году было также осуществлено внедрение сразу трех комплексно-механизированных участков: по изготовлению деталей из полиэтилена и полиамида в цехе № 15; по централизованной промывке деталей; по виброгалтовке деталей в цехе № 3.

Тогда же было осуществлено внедрение десятка единиц нового специализированного оборудования, в том числе двух полуавтоматических установок и спецстанка для предварительной фрезеровки профиля лонжерона, спецавтомата для сверления отверстий.

Особой статьей стояло внедрение оборудования для совершенствования работ на сборочных операциях: спецмеханизма для сборки корпусов изделий, стенда для комплекс-

ных испытаний агрегатов, специального полуавтомата...

По программе использования прогрессивных технологических процессов были внедрены: электрохимическое снятие заусенцев в отверстиях сепаратора с применением специальной установки; процесс фрезерования боковин комля лонжеронов с применением специального станка; одновременное сверление во фланце корпуса изделий с применением специализированного агрегатного станка.

Вместе с реализацией программы по внедрению прогрессивного инструмента и прогрессивной оснастки все это позволило всего лишь за год условно высвободить 76 человек.

С целью ознакомления с прогрессивными видами техники, с новейшей технологией изготовления различных деталей только в течение года

инженеры, рабочие, техники, служащие посетили выставки «Прогресс- 86», «Современная промышленность Австрии», «Метрология-86», «Металлообрабатывающая техника ФРГ», «Связь-86», «Торгово-экономическая выставка КНР-86», «Выставка НПО «Норпласт» и другие.

На заводе по-прежнему была ключом творческая мысль новаторов, наверное, всем им казалось, что перспектив для реализации новых технических идей с каждым годом будет все больше. Но им было неизвестно, что вскоре система БРИЗа и ВОИРа, массового вовлечения в эту работу специалистов на заводе рухнет.

А ведь этот творческий процесс, хотя его и пытаются пе-

реместить в разряд «формализма», был очень полезен. Так, с большим экономическим эффектом направляли к снижению трудоемкости изготовления изделий свои изыскания новаторы А. М. Кузин, Ю. Р. Раков, А. Д. Баранов и другие. Позволило увеличить в два раза ресурс одного из изготавливаемых изделий предложение В. Л. Пришкольника. По разным направлениям работали с внушительным экономическим эффектом и внедрили в производство свои технические разработки новаторы Н.В. Копейкин, Н.Л. Зеничев, М. И. Андреев, Б. А. Барчапов, Ю.А. Трушин, Н.А. Самородов, Б.Ф. Федоров, М. И. Прохоров, В.Г. Корнилов, Ю.В. Брылов, В.Ф. Самодоев, А.И. Курбатов, Э. И. Шнайдер, А. В. Вовк, В. Н. Сасонский, Б. В. Герштейн и многие, многие другие.

Многих в бригадах по-прежнему стимулировало браться за усовершенствование работы то, что в них для совместной творческой технической деятельности вовлекались инженерно-технические специалисты.

В бригадах продолжали активно повышать образование, впитывая новые технические знания: без этого попросту не могло существовать высокоэффективного, современного производства. А завод «Вперед» до кризиса, начавшегося застоя Перестройки, был одним из ряда самых эффективных и современных в Москве.

ГЛАВА 2

ПОСЛЕДНЯЯ

«ТРУДОВАЯ ПЯТИЛЕТКА»

Большую часть в общей истории любого завода занимает история осуществления множества интересных и эффективных мероприятий, направленных на поддержание необходимой численности кадрового персонала и его качества.

Насколько эффективно работала система подготовки кадров завода в начале Перестройки, можно судить и по следующим данным: за первый год было подготовлено новых рабочих - 21 человек, обучено на производственно-технических курсах 121, обучено на курсах целевого назначения 138, обучено вторым и смежным профессиям 27, обучено ИТР 51, а всего более 360 человек. Таким образом, можно считать, что до Перестройки в течение пятилетки переобучался, повышал квалификацию до требуемого временем уровня почти весь персонал промышленного производства.

Повышались экономические знания, чего требовало внедрение новых моделей и форм хозяйственного расчета на предприятиях. С достаточно большой группой ИТР и служащих в несколько десятков человек на протяжении того же 1986 года проводились занятия по обучению «нормативному учету затрат», «содержанию новых методов хозяйствования» и по другим темам.

В то же время продолжали повышать свое образование в институтах - 50 человек, в техникумах - 26 работников ММЗ «Вперед».

В то время все подразделения соревновались за право называться «Коллектив высокой культуры», «Образцовый коллектив» и им подобные.

По сути, таковыми они и были, очень отзывчивые, ценящие коллективизм, дружбу и взаимовыручку, коллективы, люди с совестью и состраданием к бедам других.

Официально имели на заводе: звание «Образцовый коллектив» один цех, один отдел и три участка; а вот звание «Коллектив высокой культуры» имели 7 цехов, 13 отделов, 14 участков, 21 бригада и 6 бюро.

В каждом из этих подразделений совсем неформально выполнялась задача по дальнейшему повышению технического уровня производства, освоению новых технологических процессов, улучшению организации труда, культуры и эстетики производства, реконструкции действующих цехов (в т. ч. без остановки производства), обеспечению роста объема производства и реализации изготовленных изделий, росту производительности труда и улучшению технико-экономических показателей работы предприятия в целом.

За достижение этих показателей заводу присваивалось одно из первых мест в соревновании системы Минавиапрома, выделялись большие премиальные, отпускались дополнительные фонды на соцкультбыт - материалы, помощь подрядчиков и так далее. Многих поощряли индивидуально, награждали, в том числе и правительственными наградами.

Вся система методов управления производством базиро-

валась на огромной, всенародно поддерживаемой цели: во что бы то ни стало добиться приблизительного равенства в области развития важнейших отраслей промышленности, главным образом тяжелой промышленности, и паритета в области вооружений с развитыми странами Запада.

Именно поэтому не могли не вызывать всенародного энтузиазма и радости, чувства полного единства с правительством страны, в течение всех долгих трудовых пятилеток, действительно выдающиеся достижения промышленных предприятий СССР, включая освоение новых видов мощной крылатой техники.

Эти достижения признавались всем миром в период социалистической индустриализации с 1930-х годов и свершения научно-технической революции с 1950-х годов. Как и очень успешная работа НИИ, КБ, ОКБ, их опытных баз и заводов в области освоения новых прогрессивных материалов и внедрения прогрессивных технологических процессов.

На заводе за всем этим стояли систематическое проведение реконструкций и осуществление производственно-бытового и социально-бытового строительства.

Все это осуществлялось с преодолением огромных трудностей, и за многое была заплачена слишком большая цена, в том числе и работниками завода.

Имела своей целью пройти новый виток трудностей ради новых достижений социализма и начатая в 1985 году «горбачевская» Перестройка

В системе СССР, заглядывая в начало 90-х годов пока еще с присущим для советской эпохи оптимизмом, коллектив ММЗ «Вперед» разрабатывал годовые программы, намечая увеличение производительности труда до 5 процентов и более; обеспечить снижение себестоимости продукции, традиционно - на несколько процентов; освоить серийный выпуск нового (или модернизированного) изделия; а в 1989 году, в частности, внедрить две поточно-механизированные и групповые поточные линии, пять станков с ЧПУ, два промышленных робота-манипулятора, пятнадцать единиц агрегатных, специальных станков и нестандартного оборудования, условно высвободить за счет сокращения доли ручных операций 35-40 человек.

Эти задания, как и планировавшиеся до 1991 года, выполнялись, но уже со все более сильным переживанием за состояние дел и все с менее значительным экономическим эффектом.

Что касалось государственных заказов, для завода «Вперед» они оставались пока стабильными, но объем их стал постепенно снижаться. Однако в период Перестройки не настолько, чтобы работу завода можно было назвать по-настоящему «кризисной», что будет иметь место с началом 1991 года.

В заводских летописях отмечается:

«Подводя итоги развития завода за 20-летний период, с 1970 по 1990 год, когда завод освоил серийное производ-

ство рулевых винтов к вертолетам «Ми-1», «Ми-4», «Ми-8», «Ми-14», «Ми-17», «Ми-24», «Ми-26» и «Ми-28» (для «Ми-6» и «Ми-10» завод выпускал только лопасти - ред.), следует констатировать, что это был большой шаг по пути технического прогресса».

«Освоение серийного производства рулевых винтов заводом «Вперед» выдвинуло его в число лидеров по производству этих изделий в нашей стране», - записано в истории технических достижений завода.

Параллельно с производством вертолетной тематики завод успешно занимался освоением и выпуском другого вида авиационных агрегатов, это:

- турбонасосный агрегат ТН-10 для самолета «Миг-25»;
- аварийный турбонасос АТН-10 для ряда гражданских самолетов;
- ветродвигатель ВД-5 для беспилотного самолета-мишени;
- щелевой винт 606166 для аэросаней;
- привод постоянных оборотов ППО-62;
- ТНА-150 - турбонасосный агрегат для перекачки топлива в воздухе при дозаправке самолетов от самолетов-заправщиков.

Указанные агрегаты были разработаны в ОКБ «Кристалл» под руководством Генеральных конструкторов В. М. Орлова и Е. П. Жукова.

Кроме этого, были освоены и выпускались агрегаты:

- вентилятор В6Б (всех серий);
- регуляторы воздуха РВ-6Б и РВ-8В;
- заслонки ТА12.010 и ТА12.012;
- клапан перепуска ТА 10.012.

Указанные агрегаты предназначались для вспомогательных силовых установок ВСУ ТА-6, ТА-8, ТА-12.

Разработчиком этих агрегатов являлся п/я А-1270, ныне Ступинское ОКБ «Аэросила».

Большую роль в достижении высоких результатов сыграли такие руководители завода, как директор завода с 1970 по 1986 год Клавдий Федорович Лосев, директор и Генеральный директор с 1986 по 2003 год Геннадий Павлович Алещенко, главный инженер завода с 1974 года (ветеран завода с 1956 года) Евгений Петрович Овчинников, директор филиала завода в Тейково с 1992 по 2001 год Игорь Васильевич Бандюк; заместитель главного инженера (на заводе с 1948 по 1983 год) Константин Петрович Волков и многие другие.

ГЛАВА 3 ДОПОЛНЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Известно, что ММЗ «Вперед» в доперестроечные годы осуществил помимо основных производственных задач также и большой ряд социально-бытовых, социально-культурных программ, в числе которых строительство нового

жилья, организация отдыха, лечения, обучения и переобучения персонала, воспитание молодежи завода, а также и организация активного отдыха детей работников предприятия в загородном пионерском лагере, где могло отдохнуть в летний сезон до 520 детей.

В создание и развитие здравницы для детей, превращавшейся по осени в базу отдыха для работников, коллектив завода вложил не только много материальных средств, но и много моральных сил, душевных качеств.

Значительный личный вклад в совершенствование этой здравницы и базы отдыха внес директор завода К. Ф. Лосев. С первой половины семидесятых годов под его руководством и при его самом активном участии были построены капитальные кирпичные корпуса современной архитектуры.

В числе первых в 1974 году было построено здание клуба-столовой и хозяйственного блока. В корпусе имелось большое фойе, кинозал, столовая, банкетный зал, библиотека, оранжерея и другие, в том числе служебные помещения.

Ввод в эксплуатацию этого корпуса значительно улучшил комфорт отдыхающих. Пионерский лагерь стал называться «Костры».

В последующие годы были построены шесть корпусов для Дома отдыха, корпус обслуживающего персонала, два павильона для игр, котельная, приемно-медицинский корпус-изолятор, спальный двухэтажный корпус, проходная, площадка торжественной линейки, баня, а также целый ком-

плекс аттракционов на территории лагеря.

Все построенные корпуса имели не только отличный наружный архитектурный вид, но и внутреннюю отделку по высшему классу.

В столовой было смонтировано современное кухонное оборудование. Корпус-изолятор получил удобные для работы медицинского персонала кабинеты и необходимую медицинскую аппаратуру. В фойе административного корпуса были установлены и введены в эксплуатацию игровые автоматы.

Весь комплекс этой базы отдыха выглядел столь внушительно и архитектурно стал настолько современным и привлекательным, что любой, кто приезжал сюда в гости, искренне восхищался данным творением коллектива ММЗ «Вперед», и он выражал мнение, что это один из лучших объектов социально-бытового назначения среди множества в системе авиапрома.

ГЛАВА 4

РОЛЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

Очень велика заслуга в организации производственных и социально- бытовых мероприятий многочисленного отряда активистов-общественников, кто помимо основной работы исполнял различные общественные поручения, зачастую и в

ущерб личному времени, даже своей семье, участвуя в работе парткома, профкома и комитета ВЛКСМ.

Активисты по отдельности и сообща тесно сотрудничали с администрацией предприятия, мобилизуя коллективы на выполнение установленных производственных плановых заданий; участвовали в решении других важнейших проблем, например, в строительстве и распределении жилья, поощрении передовиков, наказании нерадивых работников, организации и проведении культурно-массовых мероприятий, обеспечении трудящихся и их семей путевками в санатории, дома отдыха, пионерские лагеря и т. п.

Руководителями партийной организации за всю историю завода являлись: В.П. Калинин - с 1943 года; А. А. Антипин - с 1947 года, И. Н. Нарчук - с 1955 года; Д. М. Царев - с 1957 года; В. В. Васильев - с 1958 года; Н.Ф. Долженко - с 1960 года; вновь И. Н. Нарчук - с 1963 года; М. М. Ивлев - с 1967 года; И. И. Волков - с 1970 года; М.М. Грачев - с 1972 года; В. Н. Бузин - с 1975 года; А. А. Зеленин - с 1980 года; К.И. Иванисов - с 1987 года; В. П. Родионов - с 1989 года; Т. В. Гузикова - в 1991 году...

В 1991 году КПСС не стало.

По большому счету, в партком люди шли даже с большим доверием и большей надеждой, чем в приемный день в кабинет к директору. Наверное, многие десятки ветеранов могли бы вспомнить различные эпизоды, связанные с тем, как по-доброму и оперативно решались различные проблемы бы-

тового характера или разрешались, казалось бы, неразрешимые проблемы в отношениях между разными людьми. Словно настоящие психологи, секретари парткома имели сильное воздействие на людей. Поэтому их с такими способностями и выдвигали на такой пост, и не так уж важно было, «навязало» руководство, райком партии данного кандидата или сами избрали его в коллективе. Главное было, что, если подходил человек, коллектив дружно голосовал. То, что некоторые кандидатуры не проходили - и это тоже было фактом заводской истории.

Примерно по такому же принципу «избирались» и председатели профкома, хотя они и не получали столько власти, сколько имелось у секретарей парткома.

В заводской комитет профсоюза избирались люди более покладистые и более приближенные непосредственно к каждой бригаде. По мере сил, профсоюз решал многочисленные проблемы самого разного житейского характера; в завкоме было много секций, где каждый член завкома отвечал за определенный участок социально-бытовой и социально-культурной работы. И, конечно, в разный исторический период завком решал разные объемы тех или иных, актуальных на конкретный момент, задач.

Председателями завкома избирались: Н. Королев - с 1943 года; Ф. М. Касимович - с 1945 года; В. Н. Долгов - с 1947 года; С. Я. Коломеец - с 1948 года; вновь Ф. М. Касимович - с 1949 года; Ф. Д. Бодров - с 1952 года; С. Я. Золотых - с 1953

года; в третий раз С. Я. Коломеец - с 1955 года; В. А. Бажилин - с 1962 года; П. В. Слепов - с 1965 года; Д.Я. Ромашкин - с 1967 года; В. В. Пронин - с 1969 года; Н. К. Гришаев - с 1971 года; А. Ф. Монахов - с 1974 года; Ю. А. Матвеев - с 1978 года; Ю. А. Давыдкин - с 1979 года; С. А. Лагунов - с 1987 года; С. С. Сергеев - с 1990 года; В. У. Овсянникова - с 1991 года и по настоящее время.

Как правило, председатели профкома были людьми не только уважаемыми, но и близкими по духу всем членам коллектива - и инженерам, и рабочим, и служащим, и даже ученикам. Потому что с руководителями профсоюза можно было побеседовать, как говорится, запросто, не только в кабинете, но и у станка, на улице, позвонив ему даже домой. Это были более демократичные руководители и, может, более вольные, более свободные в принятии решений, чем секретари парткомов. Все они сделали очень много для укрепления социально-бытовой базы завода; многие работники благодаря их личному активному участию улучшили свои жилищные условия. На ММЗ «Вперед» и многих других заводах в те самые «застойные» годы не было ни одного из числа добросовестных работников, проработавших хотя бы пять-семь лет, чтобы ему не были улучшены жилищные условия и даже выделена отдельная квартира.

В то же время исключительная добросовестность большого числа руководителей доходила до того, что они отправлялись на пенсию, покидая завод, в старые тесные квартиры,

получая нагоняи от жен и детей за такое «бездумное» бескорыстие, за бесхитростность. И директора тоже. Они были руководителями советской системы, имели большие полномочия, но не пользовались служебным положением, потому что подавляющее большинство были честными и совестливыми людьми.

И это тоже замечательные факты истории. Как и то, что все годы существования завода здесь очень ценили и уважали тех, кто воевал, защищал Родину, имел правительственные награды. И об этом, наверное, могли бы многое повествовать такие заслуженные ветераны, участники войны, как И. А. Андреев, В. И. Баландин, И. В. Рыбаулин, М. Е. Дьячкова, А.П. Орлов, С. Д. Сергеев, И. Ф. Васькин, Е. С. Козырева, И. С. Шевченко и многие другие ветераны войны и труда.

Настала новая эпоха, новые отношения, новые законы и новая Конституция Российской Федерации, к которой пришлось приспособиться настолько быстро, насколько позволяли и политическая, и социально-экономическая ситуации в «новой стране».

Останутся позади времена, когда на любом празднике жизни заводского коллектива прежде всего хвалили рабочих. Уже мало, конечно, кто помнил, например, и тех героев минувших пятилеток, кто в 1978 году вставал на ударные вахты в честь годовщины принятия нового Основного Закона - Конституции СССР 1977 года. Та новая конституция казалась нерушимой на века. И, казалось, навсегда войдут в

анналы истории имена отличившихся на этой почетной вахте. Это были бригады Цапина, Ефремова, Елесина (цех №1), Дерягина (цех № 3), Музланова (цех № 15), Туркова (цех № 19) и другие.

В честь этой годовщины план трех лет раньше на два-три месяца выполнили свыше 160 работников завода. Среди отличившихся были токарь цеха № 1 Цапин (бригадир), фрезеровщик цеха № 2 Фехретдинов, фрезеровщик цеха №3 Фирсов, сборщик цеха № 6 Резцов, слесарь цеха № 7 Рабаулин, слесарь-сборщик цеха № 15 Шиманович, фрезеровщик цеха № 19 Меркулов и другие. Тридцать портретов передовиков были помещены на заводскую Доску почета «Герои трудовых будней». Слесарь-инструментальщик цеха №19 В. Д. Степашин удостоился чести быть занесенным на Доску почета Перовского района. Девяносто человек были награждены знаком победителя трудовой вахты.

ЧАСТЬ VI В ЭПОХЕ ЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ

ГЛАВА 1 ПРЕОДОЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ НЕВЗГОД

Когда пришла пора либеральных реформ, период жесто-

чайшей капитализации России, для завода «Вперед» настали очень трудные времена: объемы производства основных изделий снижались. С каждым новым годом завод становился все беднее и слабее.

В этот период для множества предприятий огромные, бездумные государственные налоги оказались губительными, тысячи крупных производственных организаций обанкротились, ушли в небытие. На их площадях в лучшем случае организовывалось другое производство, в других случаях их корпуса сдавались в аренду и на эти средства стали жить акционеры. В худшем - их попросту разоряли, распропадавали все производственные фонды, выкупали у акционеров за гроши их акции, распускали коллективы, оставляли на произвол судьбы обжитые рабочие кварталы, районы, и даже города - без работы, без помощи, без социальной поддержки. А то и забирали последнее - общежития, подведомственные заводу квадратные метры незарегистрированного по оплошности жилья или под видом помощи заводам, оказавшимся вдруг неспособными иметь на своем балансе крупный жилой фонд членов своего коллектива. А в период непосильного налогообложения предприятия начали распродавать и передавать - в счет погашения долга - уже и корпуса детских садов, училищ, техникумов, расположенных на территории завода, пионерских лагерей, баз отдыха, роскошных пансионатов на берегу моря, площади стадионов, подсобных хозяйств и так далее.

Для ММЗ «Вперед» положение также усугубилось тем, что его на несколько лет лишили гарантированных государственных заказов в связи с резким сокращением потребности в воздушных винтах со стороны головных вертолетостроительных заводов. Ведь и они по тем же причинам либо сокращали мощности производства, либо полностью прекращали выпуск техники.

К этому времени, в 1993 году было прекращено производство агрегатов ТНА-150.

Но с 1996 года наступила, казалось, вовсе непоправимая ситуация: резко урезались заказы на производство рулевых винтов 8-3904-000, 246- 3901-000 и лопастей к ним.

Полностью прекратилась отгрузка лопастей 90-3924-00.

Положение на заводе стало критическим.

Основную ответственность за состояние дел коллектива в эти сложнейшие времена нес директор предприятия Геннадий Павлович Алещенко. Много критических слов услышал он в свой адрес в течение последних лет, когда вместе с сокращением объемов работ приходилось сокращать и количество работников завода.

Это было очень распространенной и максимально непопулярной практикой на всех терпящих бедствие предприятиях. Но все же заводу, можно сказать, повезло, что у руля управления стоял человек, которого хорошо узнали в течение десяти лет, верили ему и благодаря этому доверили дальнейшую судьбу завода.

Высокие деловые качества Г. П. Алещенко все же позволили ему вытянуть завод из крайне бедственного состояния. За счет организации ремонта рулевых винтов и получения заказов на изготовление узлов для тепловозов заводу удалось сохранить тот критический, минимальный уровень производства, без которого уже было бы немыслимо его функционирование как машиностроительного завода.

Критической с середины девяностых и особенно с 1996 года ситуация была еще и потому, что количество работающих уменьшалось не только в результате вынужденных мер по сокращению персонала. Из коллектива увольнялись очень квалифицированные рабочие, инженерно-технические специалисты, не имеющие больше возможностей оставаться в цехах и отделах без работы, без приличной заработной платы.

Вот тогда и настал тот момент, когда, собрав совещание, директор честно признался: чтобы выжить, придется загружать производство любой работой, выполнить любой заказ. Пообещал людям зарплаты.

С того периода одним из источников поступления на завод стал ремонт рулевых винтов, выработавших установленный ресурс.

Завод брал рулевые винты как бы на гарантийное обслуживание после выработки ресурса.

Теперь такой порядок ремонта рулевых винтов отвечал интересам заказчиков, потому что региональные управления

Гражданской авиации и отдельные авиаотряды стали хозрасчетными, получили право самостоятельно заключать договора с заводами и оплачивать оказываемые им услуги.

Час работы отремонтированных винтов эксплуатационникам обходился значительно дешевле часа эксплуатации новых.

При поступлении на завод рулевые винты разбирались, фиксировались дефекты, и затем изделия проходили ремонт.

В стоимость ремонта винта включалась стоимость лопастей и стоимость ремонта втулки, что и делало договор с заводом на такую работу более выгодным, чем заказ на совершенно новые изделия.

Ремонт винтов при имевшихся мощностях завода, естественно, был заводу не то, что выгоден, а в сложившихся условиях стал чуть ли не единственной мерой, гарантировавшей обеспечение занятости трудового коллектива.

Рынок диктовал свои жесткие условия, но в то же время преподносил новые возможности тем, кто не успокаивался на достигнутом.

Руководством предприятия были приняты новые меры; по изысканию дополнительной загрузки завода; удалось выйти и на зарубежного заказчика. В результате было заключено лицензионное соглашение с немецкой фирмой «МТ-Пропеллер» на выпуск воздушных винтов типа MTV для легких самолетов. Было начато освоение их серийного произ-

водства.

При этом завод выполнял большой объем необходимых для этого новых техмероприятий.

Перерабатывалась техническая документация фирмы «МТ- Пропеллер» применительно к условиям завода.

Разрабатывался комплект конструкторской документации, в которой все надписи переводились на русский язык. Немецкие стандарты заменялись российскими ГОСТами и ОСТами. Иностранные марки материалов заменялись аналогичными отечественными.

Российским заводам было заказано изготовление поковок и штамповок, неметаллических материалов.

Был изготовлен и приобретен инструмент для нарезки дюймовых резьб.

Изготавливалась новая оснастка.

Для проверки качества деталей и узлов завод изготовил испытательные стенды, на которых проводился комплекс ресурсных испытаний, подтвердивших надежность винтов и возможность допуска их в эксплуатацию.

В серийное производство было запущено четыре модификации винтов MTV-9-B (C/CL250-27; C/CRD200-15; C/CRD250-27 и C/CL250-27- 01) для самолетов «Су-26М-Х», «Су-29», «Як-18Т», «Як-54», «Як-55», «Як-58», «Молния-1».

Достаточно эффективной мерой для загрузки мощностей завода стала работа с эксплуатационниками железнодорож-

ного транспорта. Для них стал выполняться довольно большой объем работ по изготовлению запасных частей к тепловозам и подвижному составу.

В результате всех этих мер завод с трудом, но нарастил объемы производства, стал работать более ритмично.

Стала регулярно выплачиваться заработная плата. С каждым годом она неизменно повышалась с учетом инфляции.

«ММЗ «Вперед», таким образом, не утеряти своих позиций поставщика изделий вертолетной техники. Вскоре многие ощутили, что этот «дефолт» 1998 года в чем-то сыграл на руку российской промышленности. Многие предприятия, организации, которые уже переориентировались на иностранного поставщика (по тысячам различных видов продукции), вновь повернули головы к своему, отечественному производителю и поставщику. В России производить различные закупки заводской продукции для многих оказалось значительно выгоднее.

Осознание этого, реальное послабление налогового давления, а также опыт, приобретенный в самые трудные годы выживания, - все вместе взятое - позволило заводу «Вперед» подойти к порогу XXI века с теми ресурсами финансов, материальной и технико-технологической части производства, которые, по крайней мере, гарантировали его дальнейшее существование.

С этого времени и до 2006 года большую роль в сохранении производственного, кадрового потенциала завода сыграв

ли такие ведущие специалисты, как заместитель Генерального директора по производству с 1991 по 2005 год, работник завода с 1963 года Валерий Николаевич Бузин; заместитель Генерального директора по кадрам и режиму с 1997 по 2005 год, проработавший на заводе более 45 лет, Юрий Алексеевич Давыдкин; а также главный технолог завода, работник завода с 1963 года Эдуард

Исаакович Шнайдер; занимавшие должности заместителя главного технолога - работники завода с начала 1960-х годов Альберт Васильевич Вовк и Вячеслав Михайлович Антонов; директор филиала в Тейково с 2001 года Владимир Витальевич Акимов, Вячеслав Владимирович Шуваров и другие.

ГЛАВА 2 ПОД НОВЫМ УПРАВЛЕНИЕМ

В середине 1990-х годов к руководству завода пришла команда еще более энергичных и более смелых в своих планах специалистов-предпринимателей.

С 2005 года директором завода становится молодой, тогда еще тридцатиднолетний специалист Д. Е. Пальцев, который очень скоро зарекомендовал себя как директор, способный провести корабль производства через всевозможные штормовые волнения, еще потрясающие экономику страны. И что особенно импонировало - это повседневная нацеленность на создание благоприятного социального климата в коллекти-

ве.

Об итогах этой работы - в заключительных главах книги. А в этой главе приведен почти без изменений текст содержания из первой книжки о заводе главы «Завод сегодня», охватывающей условно период с 1998 года по 2006 год:

«На сегодняшний день акционерное общество Московский машиностроительный завод «Вперед» является российским лидером в производстве рулевых винтов с лопастями из композиционных материалов (при поступлении заказов может осуществлять производство воздушных винтов для сверхлегких, легких, деловых и спортивных самолетов).

(Помимо продукции авиационного назначения завод производил и другие виды продукции: изделия для народного хозяйства; высокоресурсные бесшлицевые валы для приводов вспомогательного оборудования тепловозов ТЭ-10 и М-62 всех модификаций).

Завод располагает необходимыми производственными площадями, современным металлообрабатывающим, кузнечно-прессовым и нестандартным оборудованием.

На предприятии работают высококвалифицированные рабочие и инженерно-технические работники. Сложился опытный коллектив руководителей низшего и среднего звеньев производства.

Сегодня завод «Вперед» уверенно смотрит в свое будущее. Для этого у него есть достаточно оснований:

- завод оснащен уникальным оборудованием и укомплек-

тован высококвалифицированными специалистами, что в сочетании с прогрессивной технологией обеспечивает высокое качество и конкурентоспособность изделий. Продукция завода пользуется большим спросом на внутреннем рынке и за рубежом;

- более 95% доходов завод получает от продажи рулевых винтов, эксплуатируемых на самых массовых вертолетах «Ми-8» и «Ми-24». Эти вертолеты будут летать еще многие годы. Следовательно, заводу и в будущем гарантированы стабильные заказы на рулевые винты;

- МВЗ им. Л. М. Милия разработал вертолет нового поколения «Ми- 28». В настоящее время проводятся лидерные испытания вертолета с рулевым винтом 286-3904-000, изготовленным ММЗ «Вперед» в кооперации с МВЗ. Принято решение о серийном изготовлении вертолетов «Ми-28» и комплектующих их изделий, в том числе рулевых винтов «286»;

- завод «Вперед» освоил серийное производство рулевых винтов 286- 3904-000.

Во всем мире широкое применение получили небольшие, экономичные самолеты бизнес-класса.

В России к разработке самолетов этого класса приступили совсем недавно. Опытные образцы таких машин уже были представлены на последних авиасалонах в г. Жуковский. ММЗ «Вперед» изготовил для некоторых из них воздушные винты.

В перспективе завод может стать серийным поставщиком воздушных винтов для самолетов бизнес-класса.

Рулевые винты первых выпусков, находящиеся в эксплуатации на вертолетах «Ми-26», вырабатывают ресурс, что требует замены лопастей или их ремонта.

Кроме того, продолжается серийное производство вертолетов «Ми-26» на Ростовском вертолетном заводе. Заказы на лопасти 90-3924-00 ежегодно поступают на завод «Вперед».

Продолжается эксплуатация учебно-тренировочных и спортивных самолетов «Як-18», «Як-50», «Як-55» и других.

Летные училища продолжают готовить молодых летчиков, а спортивные клубы - летчиков-спортсменов.

Поэтому заказы на воздушные винты В-530-Д35 были и будут поступать в дальнейшем.

Завод «Вперед» является одним из изготовителей ветроэнергетических установок.

В 2003 году заводом были спроектированы и изготовлены две опытные установки УВН-16Ф мощностью 16 кВт для использования в системах опреснения соленой воды. Одна из них была смонтирована и запущена в эксплуатацию на озере Гран-Канария (Испания).

В настоящее время ветроэнергетика постепенно начинает развиваться в нашей стране. Завод «Вперед» является потенциальным поставщиком лопастей длиной 6-7,5 метров для отечественных ВЭУ».

Думая о дальнейшей перспективе, на заводе прежде всего рассчитывали на стабильные заказы авиапрома.

В 2006 году Генеральный директор ОАО «ММЗ «Вперед» Д.Е. Пальцев по случаю 75-летия со дня основания завода отмечал:

«Сегодня ОАО ММЗ «Вперед» является современным промышленным предприятием - лидером в производстве рулевых винтов и лопастей к ним, с использованием современных технологий и материалов, для вертолетов семейства «Ми» («Ми-8», «Ми-14», «Ми-17», «Ми-24», «Ми-26», «Ми-28», «Ми-35» и др.), воздушных винтов различного конструктивного исполнения (моноблочных, гидравлических с изменяемым шагом, тянущих, толкающих) для сверхлегких, легких, деловых и спортивных самолетов, а также другой продукции.

ОАО ММЗ «Вперед» - это слаженный, грамотный коллектив, способный решать любые сложные задачи. За истекший период накоплен большой опыт в производстве изделий авиационного назначения. Завод оснащен уникальным оборудованием и укомплектован высококвалифицированными специалистами».

При формировании новой команды, всех цехов и отделов завода Генеральный директор Д. Е. Пальцев сделал ставку лишь на тех инженеров, кто прошел в цехах и отделах хорошую школу, был уважаем в коллективе и, следовательно, на кого можно было положиться в решении любых оператив-

ных организационных, технико-технологических, снабженческо-сбытовых, социально-бытовых и других задач.

Первым заместителем Генерального директора, техническим директором стал долго проработавший на заводе в должности старшего представителя заказчика - с 1993 года по 2003 год, отлично знающий производство, ведущих инженеров и руководителей среднего звена, - Владимир Федорович Бондарчук, о роли которого в делах завода рассказано подробнее в следующей главе.

ГЛАВА 3 В СИСТЕМЕ ОПК ОБОРОНПРОМА

С 2006 года заводом управляют две финансово-организационные структуры - ОАО «ОПК Оборонпром» и ОАО «ИТЭРА».

В это время в связи с реорганизацией в Оборонпроме должность Генерального директора завода меняется на должность Управляющего заводом, им остается Д. Е. Пальцев.

«ИТЭРА» направила на завод специалиста - заместителя Управляющего директора по финансовым вопросам Константина Валерьевича Соловьева.

С этого времени сформировалось главное звено руководящего состава в числе: Управляющего заводом Д. Е. Паль-

цева; 1-го заместителя Владимира Федоровича Бондарчука; заместителя по финансовым вопросам Константина Валерьевича Соловьева; заместителя по производству Михаила Алексеевича Максимова и главного инженера завода с 2010 года Владимира Николаевича Демидова.

Приоритетными в повестке дня по разработке программ и решению вопросов первостепенной важности становятся проблемы, касающиеся загрузки имеющегося фонда станков и оборудования, технического перевооружения, нового строительства, совершенствования технологических процессов. И с первых же дней эти вопросы увязывались с решениями таких задач, как повышение уровня культуры на рабочих участках, в отделах и бюро, соблюдение трудовой дисциплины, наведение должного полного порядка во всех цехах и отделах.

Это включало в себя также задачу создания устойчивого морально- политического микроклимата в коллективе с учетом работы в новых условиях, когда все должно было подчиниться достаточно жесткой дисциплине, а для получения социальных гарантий каждый работник должен был ориентироваться прежде всего на меру своего личного вклада в общую работу.

Примерно такие условия закладывались в формирование коллектива начиная со времени акционирования предприятия, когда заводу была предоставлена большая самостоятельность. Жизнь показала, что намерения и реальные меры

стали неразрывны. В коллективе остались только самые добросовестные, трудолюбивые, не боящиеся трудностей, умеющие с ними справляться специалисты. В их числе и наиболее молодые специалисты, и рабочие, и представители старшего поколения, и те, кто перенимал опыт старейших ветеранов, придя им на замену еще в 60-х, 70-х годах.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.